

# Meta-analysis of the Impact of Executive Tenure on Business Performance

Zhikui Xue Shan Cui

Yunnan Normal University, Kunming, Yunnan, 650500, China

## Abstract

This paper uses meta-analysis to examine the relationship between executive tenure and business performance. After literature search and screening, a total of 31 literatures met the meta-analysis criteria of the research topic, and a total of 31 independent samples were included ( $N = 52996$ ). CMA 2.0 software was used for effect analysis and test. Results: Through random effect model analysis, there is a significant positive correlation between executive tenure and business performance. Results: Properly extending the tenure of senior managers can improve the business performance of enterprises.

## Keywords

executive tenure; business performance; meta-analysis

## 公司高管任期对企业经营绩效影响的元分析研究

薛志奎 崔珊

云南师范大学, 中国·云南 昆明 650500

## 摘要

论文采用元分析方法考察了高管任期与企业经营绩效的关系。经过文献搜索和筛选, 共有31篇文献符合研究主题的元分析标准, 所包含的独立样本共计31项 ( $N = 52996$ ), 运用CMA 2.0软件进行效应分析与检验。结果表明: 通过随机效应模型分析, 高管任期与企业经营绩效存在显著的正向相关关系。结论: 适当延长高层管理者的任期可以提高企业的经营绩效。

## 关键词

高管任期; 经营绩效; 元分析方法

## 1 引言

经营绩效指的是企业利用有限的资源在一定时间内从事经营活动所获得的成果, 它的主要特征是能为公司带来经济效益。在现如今激烈的商业竞争中, 提升经营绩效有利于加强企业的竞争力以及促进企业的可持续发展。正因如此, 关于何种因素能够影响企业的经营绩效的研究引起了学术界的广泛关注。

现有研究表明, 公司规模、债资产结构、经营水平等都对企业经营绩效有一定的影响。但是这些对于影响企业经营绩效的研究, 均未考虑到管理者是异质性群体。现有研究表明, 管理者的人口背景特征会通过影响管理者的经营理念、社会资源和管理行为来进一步影响公司的战略决策, 进而影响公司的经营绩效<sup>[1]</sup>。

中国关于人口背景特征对企业经营绩效影响的相关研究相对来说起步较晚。但是, 伴随着中国经济的飞速发展, 越来越多的中国学者也开始关注这方面的问题, 并且进行

了一些实证研究, 也得出了不少有价值的研究成果。

## 2 文献总结和研究假设的提出

许晓明, 李金早(2007)最先对其他国家影响企业经营绩效的相关研究进行了梳理, 也对相关模型进行了简要的解释。李金早(2008)通过问卷调查的方式对高管任期与企业经营绩效的关系进行了实证研究, 研究发现二者存在正U型关系。李龙会, 刘行(2011)则以五阶段模型为基础, 以上市企业为样本, 研究得出董事长任期与企业经营绩效之间存在着显著的倒U型关系, 且最佳任职年限为5年。彭瑾瑾(2016)以A股上市企业中具有海外业务的企业为样本, 通过实证研究得出, 在6年任期内, 高管任期对企业经营绩效存在负向影响, 6年后产生正向影响<sup>[2]</sup>。

通过对相关研究的梳理, 发现对于高管任期与企业经营绩效之间关系的相关研究的结果存在着明显的差异, 所以结合相关研究, 本次研究提出两个假设。

H1: 整体效应上, 高管任期与企业经营绩效之间存在着正向影响。

H2: 高管年龄与性别对高管任期与企业经营绩效的关系起着调节作用。

【作者简介】薛志奎(1995-), 男, 中国河南焦作人, 在读硕士, 从事公共政策研究。

### 3 研究方法

#### 3.1 元分析方法

元分析由英国心理学家 Glass 于 1976 年首次提出，是一种基于分析的分析，是对大量实证研究结果的系统性评价与定量分析，以达到整合现有研究和发现的目的。

元分析有三个特点，第一，元分析属于定量研究的范畴，并从大量几乎无法理解的数据中组织和提取有用信息；第二，元分析并不会根据研究质量预先评价研究结果；第三，元分析的目的在于整合现有研究与寻求一般性结论<sup>[3]</sup>，Walker 等指出元分析可以提供比个案研究更为精确的结论，因为它可以通过解决个别研究层次上不可回答的问题来处理原始结果中所含有的明显冲突，如研究设计、研究日期、研究被试、研究位置等。

#### 3.2 文献检索

本研究中使用的文献包括中文文献和英文文献。中文文献在 CNKI 数据库、中国优秀硕士论文全文数据库以及中国博士学位论文全文数据库以及 Google 学术中，以高管任期、企业绩效为关键词对关键词、摘要和主题词的相关文献进行搜索。英文文献在 Web of Science 中以 CEO tenure、organizational performance、top management、organizational behavior、profitability 为关键词进行搜索，为了减小发表偏倚的影响设定年份为 1990 年至今。之后筛选出涉及高管任期与企业经营绩效的实证研究。

#### 3.3 文献纳入标准

文献纳入的必需条件：

①必须是报告了明确数字的实证研究，排除纯理论的、综述性的研究。

②研究必须考察了高管任期与企业经营绩效之间的关系。

③研究中必须报告了两个变量之间的相关关系，不包括运用结构方程模型、回归分析获得的数据结果。

④文献中样本数据不能重复发表，若重复发表，则只统计一次。最后，我们得到符合条件的文献共计 31 篇，其中中文 28 篇，英文 3 篇，学位论文 12 篇，期刊文章 19 篇，被试样本总数 52996（未在参考文献中列出）。

#### 3.4 文献编码

编码规则：①效应值的产生以独立样本为单位，若是

文献中包含多个独立样本，就进行多次编码。②只对既有任期的效应值进行编码。③对于使用对照组的文献，取多组研究的平均值。本次编码要记录的信息包括文献的基本信息（作者、年份）、样本量、效应值。并且在作者编码完成后请另外两位同学进行再次编码，对三次编码结果进行比对，对于出现差异的地方进行商讨达成一致。

#### 3.5 统计分析

本次研究采用 CMA2.0 (Comprehensive Meta Analysis) 专业软件进行数据分析。将相关系数 r 作为效应量指标，将原数据 r 值转换为相应的 Fisher' Z 分数，分析得到综合效应及可信区间后再转换回相关系数以呈现结果。并采用漏斗图对发表偏倚进行评估。运用 CMA2.0 软件进行统计可以得到固定模型和随机模型两种分析结果。固定模型和随机模型的主要区别在于计算权重时使用的成分不同：固定模型使用研究内的变异计算权重，随机模型使用研究内和研究间变异计算权重。

### 4 研究结果

#### 4.1 高管任期对企业经营绩效的影响研究结果异质性检验

针对高管任期对企业经营绩效的影响进行异质性检验，结果见表 1。从表 1 的结果的来看，两个结果变量的 Q 值均显著 ( $P < 0.001$ )，表明元分析中各个研究的效应量是异质的。另外，高管任期对企业经营绩效的元分析  $I^2=82.749$ ，说明此研究中有 82.749% 的观察变异是由这一关系中真正的差异所造成的，随机误差所占的比例较小，表示研究间存在高异质性。故本次研究采用随机效应模型进行分析。

#### 4.2 发表偏倚检验

首先通过漏斗图主观判断本次研究所纳入的文章是否存在发表偏倚，如图 1 所示，大部分研究都集中在漏斗图的顶端，围绕平均效应值呈对称状散开，只有少数研究偏离平均效应值较远。为了进一步地精确检验发表偏倚，我们采用 Begg 秩相关检验，得到 Z 值为 0.986，P 值为 0.324。使用失安全系数法再次进行检验，这种检验方法是通过失安全系数与临界值 ( $5K+10$ , K 为纳入的独立样本数)，得到失安全系数为 1239，远远大于临界值 145。综上各指标，本次元分析得到的结论是有效可靠的。

表 1 异质性检验结果

Model	Effect size and 60% interval				Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	31	0.063	0.055	0.072	14.516	0.000	173.900	30	0.000	82.749	0.003	0.002	0.000	0.056
Random	31	0.077	0.052	0.103	5.865	0.000								

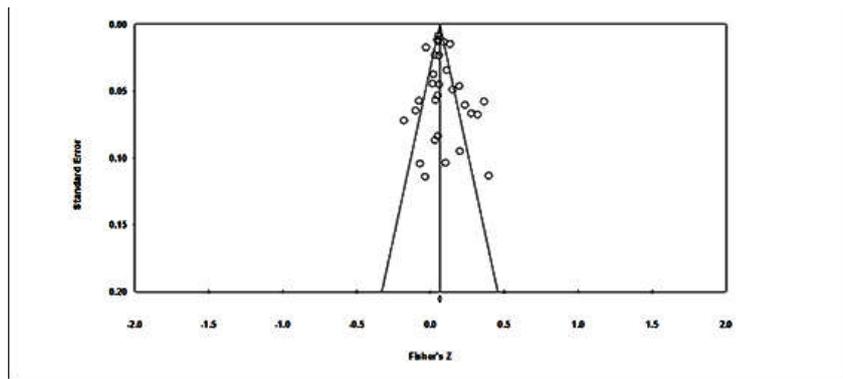


图1 发表偏倚漏斗图

### 4.3 主效应检验

本研究基于随机效应模型对高管任期与企业经营绩效的关系进行了整体效应检验。结果表明,共有31项独立的高管任期与企业经营绩效的效应量,共包含52996个被试样本,二者的整体相关系数为0.101,见表2。依据效应大小的判断标准,相关系数效应值 $\leq 0.1$ 表明是小效应, $0.10 < r < 0.40$ 是中等效应, $r \geq 0.40$ 是大效应<sup>[4]</sup>,可见本次研究中,高管任期与企业经营绩效的整体相关关系为中等效应,也就是说高管任期对企业经营绩效具有显著的正向影响,这也证明了我们的假设1。

表2 整体效应检验结果

研究数 K	样本数 N	效应值及 95% 的置信区间			双尾检验	
		点估计	上限	下限	Z 值	P 值
31	52996	0.101	0.136	0.067	5.76	< 0.001

### 4.4 调节效应检验

如表3所示,高管年龄对于高管任期与企业经营绩效关系产生了正向影响,但只达到了小效应的标准( $r \leq 0.1$ )。高管性别对于高管任期与企业经营绩效关系产生了负向影响( $r = -0.012$ ),效应值可以忽略不计。也就是说高管性别对于高管任期与企业经营绩效的关系并无影响。那么我们的假设2:“高管年龄与性别对高管任期与企业经营绩效的关系起着调节作用”就不成立。

表3 调节效应检验

调节变量	P	K	N	r	LL	UL
年龄	0.000	16	18283	0.076	0.061	0.090
性别	0.000	5	5612	-0.012	-0.036	0.025

## 5 结果与讨论

对31个高管任期与企业经营绩效的独立研究进行量化

分析研究发现,高管任期与企业经营绩效的相关关系为中等效应(0.101),也就是说高管任期对企业经营绩效具有显著的正向影响。但是本次研究也存在一定的不足,首先是中国对于高管人口统计特征对企业绩效影响的实证研究较少,其次,中国现有研究大多集中在上市公司,样本不够全面。

同时,通过对研究样本出现负相关的文章的分析,发现高管任期与企业经营绩效表现负相关的样本,主要来自创业型公司、家族式企业。且高管任期与企业经营绩效的负向关系表现的并不显著。说明高管任期对于企业经营绩效的正向显著影响在一定程度上具有普适性<sup>[5]</sup>。

这一研究也印证了持基础资源观学者的观点,高层管理者的任期越长,越有利于积累关于特定企业的经营知识和管理经验,也就越有利于提升企业的市场竞争力和市場绩效。但是对于坚持高阶理论的学者来说,高层管理者的任期越长,他们的管理思维也就越不开放,针对特定管理模式的固守程度也就越强,造成管理模式与市场环境脱节的可能性就越大,带来的只能是经营绩效的下降。

所以对于企业来说,可以适当延长高管的任期,有利于提升企业的经营绩效。频繁的更换高管不利于企业的稳定,同时也不利于高管个人能力的发挥。

### 参考文献

- [1] 潘永明,郭莹.董事长任期对公司经营绩效的影响——基于制度背景的研究[J].管理视野,2019,9(9):119-126.
- [2] 张平.高层管理团队异质性与企业绩效关系研究[J].管理评论,2006(5):54-61+64.
- [3] 江岭.高层管理团队特征对企业绩效的影响——基于我国上市公司的实证分析[J].中原工学院学报,2008(4):25-30.
- [4] 杨云.高层管理团队组成特征与饭店绩效关系的实证研究——以湖南、广东省中高档星级饭店为例[J].旅游科学,2008(1):49-56.
- [5] 孙海法,姚振华,严茂胜.高管团队人口统计特征对纺织和信息技术公司经营绩效的影响[J].南开管理评论,2006(6):61-67.